

Livsfasepolitikk Alver kommune 2023 – 2026

For å løyse samfunnsoppdraget må Alver kommune være «ein attraktiv, trygg og utviklingsorientert» organisasjon, som legg til rette for medarbeidarar som trivst og meistarar arbeidet gjennom heile yrkeslivet. Livsfasepolitikken legg føringar og identifisere moglege tiltak som kan bidra til at medarbeidarane meistarar arbeidskvardagen og opprettheldt motivasjon gjennom dei ulike fasane, frå nyutdanna til senior, i arbeidslivet. God livsfasepolitikk kan bidra til lågare sjukefråvær og at medarbeidarar utset tidspunkt for å gå av med pensjon.

Oppleving av meistring i dei ulike livsfasane vil vere individuell, og krev trygge, meistringsorienterte leiarar som tilpassar og nyttar handlingsrommet. Forskinga viser at det kan vere fordelaktig med bransjespesifikke tiltak, altså ulik tilpassing i dei ulike sektorane i kommunen. Gjennom tillit og god dialog mellom leiar og den einskilde tilsette, ønskjer Alver kommune innanfor tilgjengelege rammer og i tråd med føringar i Hovudtariffavtalen, å leggje til rette for at dei tilsette i størst mogleg grad handterer livsfaseutfordringane i arbeidslivet. Eit generelt tiltak er å arbeide systematisk med HMS-arbeidet for å utvikle helsefremmande arbeidsplassar med fokus på godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Gjennom god dialog med tilsette og kjennskap til typiske utfordringar og behov i dei ulike fasane av arbeidslivet, ønsker arbeidsgjevar å vere budd på og handtere utfordringar i arbeidskvardagen for den enkelte og for drifta.

I starten av arbeidslivet:

Typiske utfordringar:

Som nytilsett vil ein ofte ha behov for ekstra rettleiing og ekstra tid til å setje seg inn i arbeidsoppgåver, og treng tid for å få etablert sin eigen praksis. Yngre medarbeidarar er ofte i etableringsfasen med dei utfordringar det fører med seg med i kombinasjonen mellom familie og arbeid.

Døme på tiltak:

- Mentor- eller fadderordning og tett oppfølging frå leiar.
- Tilrettelagte eller reduserte arbeidsoppgåver i ein oppstartsperiode.
- Medverknad i høve til fleksibel arbeidstid/-stad (t.d. heimekontor), der stillingsinnhald/drift gjer det mogleg for mellom anna å redusere «tidsklemma».
- Medverknad i høve til vaktplan og turnus for t.d. å gjere det mogleg å ivareta familielivet med småbarn. (Dette må sjåast i samanheng med forsvarleg drift.)

Midtfase:

Typiske utfordringar:

Når ein har jobba ein del år og har blitt erfaren i jobben, dukkar ofte behovet for ny kompetanse og nye utfordringar opp. Samstundes kan det oppstå andre typar utfordringar med omsyn til familie og helse som periodevis kan påverke arbeidet.

Døme på tiltak:

- Dialog i medarbeidersamtalen mellom leiar og tilsett i høve til behov for endringar i kompetanse, arbeidsoppgåver eller ansvar. Moglegheit til t.d. vidareutdanning, hospitering, byte av arbeidsstad
- Medverknad i høve til arbeidsplan, turnus, arbeidstid og -stad for å kunne kombinere jobb og privatliv på best mogleg måte for både arbeidstakar og arbeidsplass.
- Kurs og kunnskap om pensjonsordning.

Seniorfase

Typiske utfordringar:

Seniorfasen i arbeidslivet er prega av erfarne tilsette, med lang erfaring og høg kompetanse. Samstundes er dette ein fase der mange kan møte fysiske utfordringar som gjer arbeidslivet meir krevjande. Kunnskap om bransjespesifikke utfordringar knytt til sjukefråvær og helserelatert fråfall frå arbeidslivet er viktig for å forebygge.

Døme på tiltak:

- Medverknad i høve til arbeidsplan, turnus, arbeidstid og -stad for å kunne redusere m.a. fysisk arbeidsbelastning.
- Verdsette og nytte kompetanse, samt ha fokus på kompetanseutvikling.
- Fysiske tiltak i arbeidsmiljøet
- Seniorsamtale: Dialog mellom leiar og tilsett om kva som skal til for å stå best mogleg og lengst mogleg i yrkeslivet.
- Redusere krav og gjere medarbeidar i stand til å møte nye utfordringar.
- Opplæring og tilpassing ved innføring av ny teknologi ol.

Verktøykasse

Det kan vere stor variasjon mellom dei like fasane i arbeidslivet, og tiltak kan nyttast på tvers av livsfase og alder. Typiske tidsavgrensa tiltak for å påverke den enkelte sin moglegheit til å meistre arbeid og trivest i jobben kan skje gjennom å tilpasse arbeidsoppgåver og eller redusere krav.

- Tilpasse ansvar og arbeidsoppgaver t.d.
 - turnus/-nattarbeid
 - roller med særskilt ansvar, t.d.. leiar/kontaktlærar
- Fleksibel arbeidstid/sted (jobb/heim)
- «Ladepunkt» og andre tiltak for å redusere emosjonelt belastende arbeid.
- Fysisk tilpasning, t.d. hjelpemiddel og ergonomi
- Kompetanseutvikling –heile arbeidsforholdet ut, med særskilt fokus på oppstart
- Mentorordningar: samspill mellom junior og senior
- Kompetanseutvikling gjennom heile arbeidsforholdet, med særskilt fokus på start i arbeidsforhold og seniorfasen.

Vurdering av aktuelle tiltak må sjåast i samanheng med drifta og den enkelte medarbeidaren sitt behov. Individuelle tiltak bør vere tidsavgrensa, og ved behov tas inn i den økonomiske planlegginga

av drifta. Livsfasepolitikk skal vere del av leiaropplæringa og tema i medarbeidersamtalar, og vere forankra i arbeidsmiljøgruppene og på avdelinga, for å sikre forståing og oppslutning for tiltaka lokalt.

Livsfaseavtale Alver kommune

Alver kommune og _____ i stilling _____ ved avdeling _____ har i perioden frå _____ til _____ avtalt følgjande livsfasetiltak:

- 1.
- 2.
- 3.

Arbeidstakar

Arbeidsgjevar